

CAI

CS

-C55







# Communiqué

Public Service Commission  
of CanadaCommission de la Fonction publique  
du Canada

## LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA DEPOSE SON RAPPORT ANNUEL POUR 1980

OTTAWA, le 7 avril 1981 -- Le Rapport annuel de la Commission de la Fonction publique du Canada (C.F.P.) a été déposé aujourd'hui à la Chambre des communes par le Secrétaire d'Etat, l'honorable Francis Fox, C.P., député.

Le rapport souligne l'engagement soutenu de la Commission à appliquer des politiques et méthodes de dotation en personnel qui contribuent à l'efficacité de l'administration publique, protègent les droits fondamentaux des fonctionnaires et assurent à tous les Canadiens l'égalité d'accès aux emplois dans la Fonction publique fédérale. Le Président de la C.F.P., M. Edgar Gallant, a déclaré à cet égard : "L'égalité d'accès effective à la Fonction publique est l'une des raisons d'être de la nomination au mérite." Les politiques concernant les zones de concours ont suscité des inquiétudes ces derniers temps. Or, les renseignements contenus dans le rapport de la Commission démontrent que les Canadiens de toutes les régions du pays ont la possibilité d'être recrutés à la Fonction publique du Canada.

Le rapport représente un compte rendu du Président et des Commissaires de la C.F.P., à l'intention du Parlement, de la façon dont ils se sont acquittés de leur mandat en 1980; il souligne les mesures prises afin d'améliorer les mécanismes par lesquels les gestionnaires recrutent, perfectionnent et déploient leur personnel.

La Commission reconnaît que l'impact de ses politiques dépend en grande partie de la qualité de la gestion dans la Fonction publique.

- verso -



Monsieur Gallant a insisté sur le fait que "l'imputabilité de la Commission de la Fonction publique comporte de multiples facettes, tel que nous l'avons précisé dans notre rapport annuel de 1978. Il serait donc inapproprié de se référer à une notion d'imputabilité absolue et simple. La dotation en personnel et les fonctions de gestions connexes dans la Fonction publique mettent en jeu un tissu complexe de politiques, de systèmes et de procédés qui s'influencent autant sur le plan de la conception et de l'élaboration que sur celui de l'exécution".

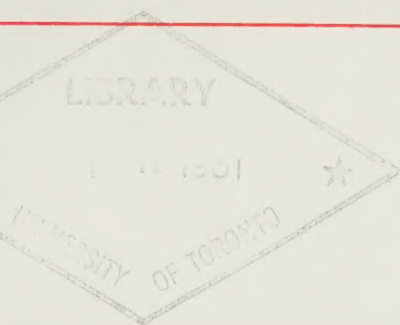
Ce cinquième rapport annuel du Président Edgar Gallant et des Commissaires Anita Szlazak et John Edwards est présenté en deux volumes et dans les deux langues officielles. Le volume 2 constitue un recueil de données statistiques. On trouvera des faits et chiffres intéressants tirés du rapport dans les précis d'information ci-joints.

- 30 -

Pour obtenir de plus amples renseignements, prière de communiquer avec M. Cyrille Guay, au (613) 593-7691.



# Communiqué

CAI  
CS  
-CSHPublic Service Commission  
of CanadaCommission de la Fonction publique  
du Canada

## PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA

### TABLES 1980 ANNUAL REPORT

OTTAWA, April 7, 1981 -- The Annual Report of the Public Service Commission of Canada (PSC) today was tabled in the House of Commons by the Secretary of State, the Honourable Francis Fox, P.C., M.P.

The report highlights the Commission's continued commitment to staffing policies and practices which contribute to the efficiency of government operations, protect the basic rights of employees and ensure that all Canadians have equality of access to employment in the Public Service of Canada. PSC Chairman Edgar Gallant stated: "Effective equality of access is one of the basic reasons for a merit system of appointment." Recently, concern was expressed about area of competition policies. The information contained in the Commission's report shows that Canadians from all regions are provided the opportunity to be employed in the Public Service of Canada.

The report is the Public Service Commissioners' account to Parliament of their stewardship in 1980; it emphasizes the measures taken to improve the system used by managers to hire, develop and deploy their staff. The Commission recognizes that the degree to which its policies have the desired effect is attributable in the main to the quality of management in the Public Service.

Mr. Gallant emphasized that "accountability of the Public Service Commission is a pluralistic concept as explained in our 1978 Annual Report; it would be inappropriate to think in terms of simple and single lines of accountability. Public Service staffing and related management functions involve a complex network of policies, systems and processes which interact in their conception and development, as well as in their execution".

- over -

This fifth report from Chairman Edgar Gallant and Commissioners Anita Szlajak and John Edwards is presented in two volumes, in both official languages. Volume 2 is a compendium of informative statistical data.

Noteworthy facts and figures from the report are summarized in the accompanying fact sheets.

For further information please contact Gaëtan Jeaurond at (613) 593-7691.



# Communiqué

Public Service Commission  
of CanadaCommission de la fonction publique  
du Canada

## Annual Report 1978

Not for release before 10 a.m., July 4, 1979

The 1978 Annual Report of the Public Service Commission was made public today with the agreement of the Secretary of State, the Honourable David MacDonald.

For the first time since 1970, a decrease was recorded in the number of public servants in 1978. Total strength of the Public Service at the end of December 1978 was 279,207 - a decrease of 3,580 or 1.3 percent over the year before. Also, the number of recorded separations from the Public Service increased in 1978. Total separations during 1978 were 36,612 - an increase of 4,109 over the previous year. The higher separation rate is due, in large part, to a greater trend toward termination of specified term appointments.

Among the special subjects dealt with in the Report are: the accountability of the PSC, the quality of personnel management, equal opportunity for women, auditing the management of staffing and the delegation of staffing authority.


In the chapter of the Report dealing with accountability as it relates to the Commission's activities, the Commissioners emphasize that "by virtue of its statutory mandate to staff the Public Service, (The Commission) finds itself within a complex series of factors affecting personnel management in the Public Service. For that reason, its accountability does not admit of a single, precise definition; it is pluralistic, multifaceted... The Commission is accountable to different groups and institutions for different tasks; our means of discharging these responsibilities and of rendering account also differ depending on the function involved."

The Commissioners state: "It is incumbent on all those concerned with the future of federal public administration - and particularly on those charged with the responsibility for taking the decisions that will affect that future - to become familiar with the day-to-day realities and concerns with which the Commission must deal.

"In this way, discussion of the future development of personnel management in the Public Service will proceed from an informed basis of knowledge about the full range of problems and possible solutions to them that must lie at the heart of any structural realignment of the personnel management functions to carry us into the new situations we are sure to face in the coming decades."

.../2





Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115512360>



The Commissioners recognize that between the time of writing the Report and making it public, "several events of a major significance for the development of the Canadian Public Service will already have taken place." Referring to the Report of the Royal Commission on Financial Management and Accountability, released in May, and that of the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle, expected in July, the Commission "welcomes these fundamental reviews, as they provide the opportunity for all those concerned with the state of federal Public Service personnel management, to clarify and focus their thinking on the basic principles that should be at the heart of human resources management."

However, the chapter on the Quality of Personnel Management emphasizes the Commission's basic tenet "that the quality of personnel management is as much dependent on the quality of individual managers, as on any system of regulations that control their actions."

Ensuring equitable access to employment and participation for under-represented groups has been a major preoccupation of the Commission for several years. The issue of women in the work place was the subject of considerable interest in Parliament and the media in 1978 and the Commission decided to devote a chapter of its Annual Report to a comprehensive and detailed analysis of the situation of women in the federal Public Service. Their conclusion: "generally it can be said that...most women, whether applying for entry into the Public Service or seeking advancement within, are being considered on an equal basis with men. This is a significant achievement,... one few other organizations, in the public or private sector, could demonstrate."

Commission audits to determine departmental accountability took a new approach in 1977 and were described in detail in that year's Annual Report. The full implementation of this revised approach to Staffing Audit and Review began in 1978 and this year's Annual Report constitutes the most complete account of Commission audit activities in its history.

The Report mentions also that a new framework for delegation of staffing authority to individual departments is expected to be ready by mid-1979. The policy will define the mandate of departments under delegation and the accountability mechanisms associated with the mandate.







# Communiqué

Public Service Commission  
of CanadaCommission de la fonction publique  
du Canada

## Rapport annuel 1978

Embargo : 10h, 4 juillet 1979

Le rapport annuel de 1978 de la Commission de la Fonction publique a été rendu public aujourd'hui, avec l'approbation du Secrétaire d'Etat, l'Honorable David MacDonald.

Pour la première fois depuis 1970, un fléchissement de l'effectif de la Fonction publique a été constaté en 1978. Fin décembre, le nombre des fonctionnaires s'élevait à 279 207, soit une diminution de 3 580 (ou de 1,3%) par rapport à l'année précédente. Le relevé des cessations d'emploi indique également une tendance à la hausse. Le nombre total des employés ayant quitté la Fonction publique en 1978 s'établissait à 36 612, ce qui représente une augmentation de 4 109 sur 1977. La tendance à mettre fin aux nominations pour une période déterminée - tendance qui est allée en s'accroissant - est responsable dans une large mesure de l'augmentation des cessations d'emploi.

Les principales questions abordées dans le rapport ont trait à la responsabilité en matière de gestion et à la qualité de la gestion du personnel, à l'égalité des chances pour les femmes, à la vérification, aux responsabilités ministérielles ainsi qu'aux délégations de pouvoirs de dotation.

Dans le chapitre portant sur la responsabilité en matière de gestion, eu égard aux activités de la Commission, les commissaires soulignent que "par son mandat, qui lui enjoint de doter en personnel la Fonction publique, la Commission se trouve en présence de nombreux facteurs complexes qui influent sur la gestion du personnel dans la Fonction publique. C'est pourquoi la responsabilité qui lui incombe ne se prête pas à une définition simple et précise... Elle comporte des facettes multiples. Par ailleurs, parce qu'elle est comptable à différents groupes et organismes pour l'accomplissement de tâches diverses, les moyens dont elle dispose pour s'acquitter de ses responsabilités et rendre compte diffèrent selon la fonction en cause."

Les commissaires en sont arrivés à la conclusion qu'"il est indispensable que tous ceux que préoccupe l'avenir de l'administration fédérale - et en particulier ceux qui auront la lourde responsabilité de décider en la matière - aient une vue très claire des réalités quotidiennes et des situations que la Commission doit affronter.

.../2







Et ils ajoutent : "Seule cette connaissance permettra en effet le déroulement d'échanges de vues raisonnées sur l'évolution de la gestion du personnel au sein de la Fonction publique, en toute connaissance des problèmes de notre temps. Ce sont ces problèmes fondamentaux et leurs solutions qui doivent demeurer l'objet de toute restructuration fonctionnelle de la gestion du personnel si nous voulons être prêts à faire face aux situations nouvelles qui, sans aucun doute, seront le lot des décennies à venir."

Les Commissaires reconnaissent qu'entre le moment de la rédaction du rapport et celui de sa publication, "des événements marquant une étape majeure dans l'évolution de la Fonction publique canadienne seront intervenus." En ce qui concerne le rapport de la Commission royale d'enquête sur la gestion financière et l'imputabilité, publié en mai, et celui du Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite dans la Fonction publique, dont la publication est prévue pour juillet, la Commission "s'en réjouit, car ces rapports auront été d'une importance fondamentale puisqu'ils auront permis à tous ceux qui portent un intérêt à la gestion du personnel dans la Fonction publique de mieux comprendre la situation et de se concentrer sur les principes de base qui doivent guider toute action dans ce domaine."

Cependant, dans le chapitre sur la qualité de la gestion du personnel, on insiste sur le fait que la Commission croit fondamentalement que "la qualité de la gestion du personnel dépend tout autant de la qualité des gestionnaires que de l'efficacité des systèmes de réglementation qui régissent leurs actions."

Depuis plusieurs années, la Commission se préoccupe au plus haut point d'assurer un accès à l'emploi et une présence équitables des groupes sous-représentés. En 1978, le Parlement et les media se sont penchés avec un intérêt marqué sur la question de la femme au travail. C'est pourquoi la Commission a décidé de consacrer un chapitre de son rapport annuel à une analyse complète et détaillée de la situation de la femme dans la Fonction publique fédérale. Les commissaires en viennent à la conclusion que : "de façon générale, ... l'on peut affirmer que toute femme présentant sa candidature à un emploi dans la Fonction publique ou désireuse de bénéficier d'un avancement est traitée de la même façon que ses concurrents ou collègues masculins. C'est là une réussite dont s'enorgueillit à juste titre l'administration fédérale qui donne l'exemple en la matière à la quasi totalité des employeurs canadiens des secteurs public et privé."

Les vérifications effectuées par la Commission en vue d'établir la responsabilité ministérielle en matière de gestion du personnel ont pris, en 1977, une nouvelle orientation, orientation qui est décrite en détail dans le rapport annuel de cette même année. L'application intégrale de cette nouvelle enquête administrative appelée *Vérification et examen de la dotation du personnel* a été amorcée en 1978 et le présent rapport constitue le compte rendu le plus fidèle jamais publié sur les activités de vérification exercées par la Commission depuis sa fondation.

Le rapport signale en outre qu'une nouvelle politique concernant la délégation des pouvoirs de dotation aux ministères est censée être prête sous peu. Elle définira le mandat des ministères délégataires ainsi que les mécanismes de responsabilité pertinents.











3 1761 11551236 0



**Amberg®**

⊗ ESSELTE

57501

MADE IN U.S.A.



0 78787 57501 1